

На правах рукописи

ГУСЕВ АЛЕКСАНДР АНДРЕЕВИЧ

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КЛЮЧЕВЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТРАНСПОРТА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2013

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Уральский государственный университет путей
сообщения»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Паршина Валентина Сергеевна

Официальные оппоненты: **Козлова Ольга Анатольевна**
доктор экономических наук, доцент, ФГБУН Институт
экономики УрО РАН, заведующий центром исследований
социоэкономической динамики
Тонких Наталья Владимировна
кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО
«Уральский государственный экономический университет»,
заместитель заведующего кафедрой экономики труда и
управления персоналом

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный университет
путей сообщения» (г. Новосибирск)

Защита состоится «24» декабря 2013 г. в 16 час. 00 мин. на заседании диссертацион-
ного совета Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет име-
ни первого Президента России Б.Н. Ельцина» по адресу: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира,
19, ауд. М-324.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВПО «Уральский феде-
ральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина».

Автореферат разослан «21» ноября 2013 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета, кандидат экономических наук



Ильина А. В.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В системе профессиональной подготовки руководителей в России назрела потребность в существенных переменах, обусловленных ее формированием, функционированием и перспективами развития в условиях экономики знаний, мировыми тенденциями в сфере образовательных технологий, процессом модернизации российского образования.

Адаптация системы профессиональной подготовки и развития кадров к условиям инновационной, «умной» экономики возможна за счет интеграции и координации усилий по ведению образовательной деятельности, ее сопровождению и формированию адекватной инфраструктуры. Наличие возможности своевременной и гибкой адаптации к постоянным изменениям внешней среды и опережающему непрерывному развитию становится базовым показателем качества системы, что особенно важно для сферы формирования и развития профессиональных компетенций. Направленность системы профессиональной подготовки и развития кадров на реализацию социальноориентированных целей и задач, ее потенциал гибкости и адекватности запросам социально-экономической среды становятся основными параметрами модернизации и критериями выживания как современного предприятия, так и системы профессионального образования. Реализация такого подхода требует создания адаптивной инновационной образовательной среды и соответствующей гибкой адекватной инфраструктуры, ориентированных на формирование комплекса ключевых бизнес-компетенций и персональных компетенций, обеспечение профессиональной мобильности и конкурентоспособности выпускника для получения необходимого социального и экономического эффекта.

Оценка с позиции координации потенциала и результата работника, а также реализация интегрированного компетентностного подхода при оценке потенциала становятся основой разработки системы, объединяющей требования должности (и шире – требования компании, бизнеса), систему управления человеческими ресурсами организации и задачи и технологии современного образования. Подчеркнем, что процессы обучения, предполагающие внедрение механизмов пожизненного образования, корпоративного обучения, самообучения и саморазвития личности, в современной организации выделяются в отдельный ключевой бизнес-процесс.

Современная система профессиональной подготовки руководителей часто основана на использовании разрозненных оценочных процедур и методик, не связанных между собой, что не позволяет исследовать динамику развития потенциала руководителя, его результативности и компетентности. Это обстоятельство свидетельствует о необходимости организации современной системы подготовки руководителей, основанной на внедрении единой методологической базы оценки, реализации механизма мониторинга профессионального становления личности. Вышесказанное определяет актуальность разработки организационно-методического обеспечения процесса формирования и развития ключевых компетенций руководителей транспорта, соответствующей принципу контекстности обра-

зования, когда логика и содержание образовательного процесса на каждом его этапе подчиняются интересам будущей профессиональной деятельности.

Область исследования. Содержание диссертации соответствует требованиям Паспорта специальностей ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

– п. 5.1. «Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»;

– п. 5.4. «Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест»;

– п. 5.7. «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

Степень научной разработанности проблемы. Проблема организационно-методического обеспечения профессиональной подготовки руководителей транспорта, формирования и развития их ключевых компетенций предполагает изучение ряда групп научных источников.

Анализу цикличности социально-экономического развития общества в результате внедрения базовых инноваций, определяющих специфику социально-трудовых отношений, посвящены труды Л.И. Абалкина, В.Г. Герасимова, С.Ю. Глазьева, Г.И. Гурьева, Н.Д. Кондратьева, Д.С. Львова, Г.И. Микерина, А.И. Татаркина, Д.А. Тугаринова, А.Г. Шеломенцева, Й. Шумпетера, Ю.В. Яковца и др. Теоретико-методологические вопросы формирования и развития адаптивных систем управления нашли отражение в работах А.Г. Александрова, Л. Брауна, Л.Д. Гительмана Д.П. Деревницкого, Л.Г. Евланова, Д.В. Ефимова, А.П. Исаева, И.В. Мирошника, Р.О. Куликовского, Л.И. Лопатникова, А.В. Молодчика, В.О. Никифорова, Л.А. Растригина, А.Г. Теслинова, Е.Д. Сорокина, Дж. Саридиса, В.Г. Сраговича, И.Ю. Тюкина, А.Л. Фрадкова, ЕИ. Юревича и др. Изучение данных работ позволило выявить проявление коэволюционных процессов в развитии социально-экономических систем с системой технологических укладов, рассмотреть проблемы формирования, внедрения и развития адаптивных систем управления, основанных на повышении эффективности использования человеческих ресурсов.

Сущность человеческих ресурсов как источника развития экономических систем и предмета теории человеческого капитала подробно рассмотрена в трудах А.П. Багировой, Г. Беккера, Р.И. Капелюшниковой, О.А. Козловой, И.А. Кульковой, Дж. Минцера, Б.С. Павлова, Е.В. Рачек, Н.В. Тонких, Н.И. Шаталовой, Т. Шульца и др. При разработке методологических проблем оценки персонала мы обратились к работам А. Артуре, Е.П. Ильина, А.Ф. Кудряшо-

ва, И. Макормика, Е.Б. Моргунова, С.К. Сергиенко, В.И. Столярова, С.Р. Фулера, Р. Харви, В.Л. Хьюбера, В.П. Чемякова и др. Специальным вопросам оценки труда руководителей посвящены работы В.А. Антропова, В.А. Балабана, М.В. Бражника, А.А. Васькина, Е.С. Жарикова, А.А. Парамонов, В.С. Паршиной, Г.Х. Попов и др. Проблема организационного и психологического сопровождения оценки труда широко освещена в трудах Т.Ю. Базарова, В.Н. Белкина, Н.А. Белкина, В.А. Бодрова, Е.А. Борисова, А. С. Корчагина, М.С. Ключкова, М.Б. Курбатова, Е.В. Маслова, Е.Г. Молл, З.П. Румянцева, М.Г. Тарасян, В.А. Толочка и др.

Проблема подготовки специалистов и руководителей предполагает реализацию компетентностного подхода. Значительный вклад в разработку общетеоретических и методологических вопросов в рамках данного подхода внесли Н.Н. Абакумова, М. Армстронг, В.И. Байденко, А.С. Белкин, О.Г. Берестнева, А.Г. Бермус, А.А. Вербицкий, Н.А. Володина, И.Г. Галямина, Н.А. Доронин, Ю.Г. Жучков, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, З.И. Иванова, Е.А. Киселева, Э.М. Коротков, Л.В. Лабунский, О.Е. Лебедев, В.С. Леднев, Д. МакКлелланд, Т.Б. Марущак, Л.И. Меляева, Г.И. Новолодская, С.И. Осипова, Дж. Равен, Р.С. Силкин, Ю.Г. Татур, Р. Уайт, А.В. Хуторской, В.А. Ширяева, С.Е. Шишов и др. Разработка концепции ключевых бизнес-компетенций предпринята в работах И. Ансоффа, В.С. Ефремова, А. Идрисова, М. Портера, К. Прахалада, Ф. Селзника, И.А. Ханькова, Дж. Хэмела и др. Вместе с тем углубленного изучения требуют вопросы интеграции оценки результатов и оценки личностного потенциала, а также поведенческого и квалификационного аспектов компетентностного подхода. Разработка организационно-методического обеспечения развития ключевых компетенций руководителей предполагает реализацию мониторинга профессионального становления личности, предполагающая выстраивание единой системы подготовки и оценки начиная с первых лет обучения в вузе. Нерешенность перечисленных вопросов определила постановку цели и задач исследования, выбор объекта, предмета исследования и формулировку рабочей гипотезы.

Целью диссертационного исследования является разработка организационно-методического обеспечения процесса формирования и развития ключевых компетенций руководителей транспорта, осуществляемой в условиях перехода к адаптивным системам управления и обеспечивающей реализацию механизмов повышения конкурентоспособности работников.

Для достижения цели поставлены следующие **задачи**:

- на базе теоретико-методологических оснований компетентностного подхода углубить понимание сущностных характеристик категории «компетенция» и дать ее системное описание относительно проблемы формирования стратегического потенциала организации и развития социально-трудовых отношений;
- выявить коэволюционные механизмы между процессами реализации стратегии организации и актуализации человеческого капитала, разработать модель профессиональной подготовки руководителя на основе формирования и развития ключевых компетенций, направленную на повышение конкурентоспособности работников;
- на основе обобщения существующих моделей эффективного труда работников

сформулировать требования, предъявляемые к перечню профессионально значимых качеств руководителя современной транспортной организации, разработать методику комплексной оценки потенциала руководителя в соответствии с профилем должности;

– апробировать модель профессиональной подготовки руководителя и методику комплексной оценки его потенциала, провести сравнительный и корреляционный анализ групповых личностных профилей контингента студентов и контингента руководителей по частным и интегральным показателям.

Объект исследования – формирование и развитие ключевых компетенций руководителей транспортной отрасли. **Предмет исследования** – организация профессиональной подготовки, формирование, оценка и развитие компетенций руководителей транспорта.

Рабочая гипотеза исследования состоит в том, что оценка студентов на ранних этапах обучения является основой для формирования резерва руководящих кадров, разработки специализированных программ обучения, воспитания и развития, определяющих динамику потенциала в нужном направлении, планирования профессиональной карьеры с учетом личностных особенностей и требований бизнеса, а также внесения корректировок в программы и планы развития на каждой этапе мониторинга.

Основными методами исследования явились общетеоретические методы системного и сравнительного анализа, методы группировки и классификации, эмпирический метод, методы опроса и экспертных оценок, статистические методы исследования.

Достоверность и обоснованность научных результатов исследования обеспечивается:

– теоретико-методологической основой исследования, которую составили отечественные и зарубежные труды ученых, посвященные теории, методологии, практике управления качественными аспектами профессиональной подготовки руководителей, реализации компетентностного подхода в сфере подготовки кадров, формирования и оценки профессионально важных характеристик руководителей и специалистов, востребованных на современном рынке труда;

– используемой аналитической базой, включающей положения и нормативно-правовые акты действующего законодательства Российской Федерации, ОАО «Российские железные дороги», связанные с профессиональной подготовкой руководителей и специалистов, протоколы результатов диагностических процедур системы «Мониторинг» ФГБОУ ВПО «УрГУПС», профессиональные и образовательные стандарты, действующие в рамках Международных и Европейских стандартов оценки, Национального центра сертификации управляющих, Корпоративных требований ОАО «РЖД».

Научная новизна исследования. В процессе работы:

1. Углублены структурно-функциональные характеристики основополагающей категории «компетенция», выявлена ее сущностная взаимосвязь с категорией «бизнес-компетенция», что позволило дать системное описание представленной категории. Обоснована необходимость формирования и развития ключевых компетенций, характеризующих стратегический потенциал организации, что развивает теоретические представления о

человеческих ресурсах как конкурентном преимуществе организации, базовом параметре устойчивого развития в условиях изменчивой внешней среды и агрессивного конкурентного окружения (п. 5.1 Паспорта специальностей ВАК).

2. Обоснована необходимость координации и гармонизации процессов реализации стратегии организации и активизации человеческого капитала, что позволяет повысить эффективность использования человеческих ресурсов. На основе согласования функционального и личностного аспектов компетентностного подхода разработана матрица «Потенциал – Результаты», позволяющая проводить как оценку кадрового соответствия работника занимаемой должности на основе результативности работника, так и его перспективности, что направлено на активизацию механизмов развития личности (п. 5.4).

3. Разработана модель целенаправленной подготовки руководителя на основе формирования и развития ключевых компетенций, реализующая механизм мониторинга профессионального становления личности и предполагающая формирование индивидуализированных образовательных траекторий, что позволяет учитывать специфику потенциала личности, реализовывать принципы контекстного образования и ориентировать образовательный процесс на повышение конкурентоспособности работников (пп. 5.4, 5.7).

4. На основе уточненного и скорректированного перечня требований к руководителю современной транспортной организации разработана и апробирована авторская методика оценки потенциала руководителя, предусматривающая изучение структурных компонентов личности и интерпретацию показателей, характеризующих проявление изучаемых качеств в количественном измерении. Выявлена высокая корреляция группового личностного профиля контингента студентов с профилем контингента руководителей с высоким потенциалом (коэффициент корреляции, равен 0,69 ($p < 0,005$)), что свидетельствует о возможности и перспективности применения представленной методики в практике современных транспортных предприятий (п. 5.7).

Практическая значимость работы заключается в возможности использования предложенной классификации компетенций руководителей и разработанной методики диагностики и оценки личностного потенциала по компетентностной модели в системе профессиональной подготовки как в образовательных учреждениях, так и на предприятиях транспорта.

Теоретические положения и практические результаты исследования применимы в преподавании дисциплины «Управление человеческими ресурсами», «Экономика труда», «Управление социально-техническими системами», а также при проведении курсов повышения квалификации работников транспортных предприятий.

Результаты диссертационного исследования были представлены и обсуждены в рамках работы семи научно-практических конференций, четыре из которых носили международный характер, две – всероссийский. Основные положения диссертации нашли отражение в 13 публикациях, общим объемом 17,6 п.л. (авторских – 14,8 п.л.), в том числе одной монографии и трех изданиях, входящих в Перечень ВАК РФ.

Объем и структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех

глав, заключения, списка использованной литературы из 195 наименований и четырех приложений. Работа изложена на 210 страницах основного текста и содержит 21 таблицу, 22 рисунка.

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, определены его цели и задачи, сформулированы объект и предмет исследования, представлены основные элементы научной новизны, а также отмечены теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретико-методологические основы профессиональной подготовки руководителей на основе компетентностного подхода» проанализированы инфраструктурные особенности внедрения адаптивных систем управления, базирующиеся на активизации человеческого капитала, обоснована необходимость внедрения концепции ключевых бизнес-компетенций как элемента стратегического управления предприятием, Рассмотрены проблематика и эволюция подходов и концепций личности руководителя и эффективности управленческой деятельности, предложена комплексная модель деятельности руководителя, предполагающая раскрытие сущности труда руководителя в контексте «нахождения» руководителя в определенной области, определяемой исходя из выделения факторов и переменных, влияющих на деятельность руководителя, а также специфику этой деятельности. На основе изучения профессиональных и образовательных стандартов выделены важнейшие общие требования к подготовке руководителя транспортной отрасли в условиях реформ.

Во второй главе «Организационно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций руководителей транспортной отрасли» рассмотрена роль компетентностной оценки в системе стратегического управления организацией, предложены модель профессиональной подготовки руководителя на основе формирования и развития ключевых компетенций, мониторинга профессионального становления личности, интегрирующую оценку результатов и оценку потенциала, методика комплексной оценки потенциала руководителя в соответствии с профилем должности. Обоснованы методические основы оценки потенциала личности руководителя, уточнен и скорректирован перечень требований к руководителю современной транспортной организации.

В третьей главе «Компетентностная оценка личностного потенциала в рамках мониторинга профессионального становления руководителя транспорта» проведена апробация методики и экспериментальное исследование, предполагающее исследование соответствий значений характеристик личности контингента студентов нормативным значениям методики оценки потенциала личности руководителя; профориентационное и профадаптационное исследование контингента студентов; а также сравнительный и корреляционный анализ групповых личностных профилей контингента студентов и контингента руководителей по частным и интегральным показателям.

В заключении сформулированы основные выводы и предложения по организационно-методическому обеспечению процесса формирования и развития ключевых компетенций руководителей транспортной отрасли.

2. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Углублены структурно-функциональные характеристики основополагающей категории «компетенция», выявлена ее сущностная взаимосвязь с категорией «бизнес-компетенция», что позволило дать системное описание представленной категории. Обоснована необходимость формирования и развития ключевых компетенций, характеризующих стратегический потенциал организации, что развивает теоретические представления о человеческих ресурсах как конкурентном преимуществе организации, базовом параметре устойчивого развития в условиях изменчивой внешней среды и агрессивного конкурентного окружения.

Комплекс технико-технологических и социально-экономических факторов, характеризующих современный и перспективный этапы в системе экономических циклов, определяет необходимость актуализации концепции адаптивного управления предприятием на основе активизации человеческого капитала и повышения конкурентоспособности работников, что предполагает смещение акцентов на перманентное развитие потенциала организации, усиление ее сильных сторон, реализацию стратегических возможностей и резервов роста. Проведенный историко-методологический анализ смены приоритетов при развитии организации показал, что ключевым фактором успешного формирования бизнес-единиц, эффективного инжиниринга бизнес-процессов является возможность актуализации элементов организации, формирующих ее потенциал.

Исследование научной литературы позволило сделать вывод, что хронологически акцент при расстановке приоритетов смещался, и ключевые бизнес-процессы, протекающие в организации, формировали новые подсистемы: производственно-экономическую; структурно-иерархическую; целей и их достижения; поведенческо-мотивационную; управления знаниями; адаптации, развития и саморазвития. На современном этапе развития экономической и управленческой мысли корректно говорить о формировании в организации подсистемы, характеризующей ее стратегический потенциал, трактуемый как совокупность ресурсов и возможностей, определяющих ожидаемые характеристики развития при тех или иных сценариях изменения внешней среды, и включающий долгосрочные конкурентные преимущества, ключевые факторы успеха, точки роста.

Исследование концепций развития предприятия, основанных на интеграции подразделений и частей организации, использовании синергетического эффекта от взаимодействия ее элементов, конструкторов, структур, позволяет констатировать факт введения важной статической характеристики организации – потенциала системы, определяющего портфель бизнес-единиц компании, и в качестве вектора развития – динамики наращивания потенциала. Анализ подходов к выработке стратегий с позиции базовых факторов, на которые опирается организация, позволил прийти к выводу, что центральным подходом является компетентностный подход, общей основой которого является формулирование ключевых бизнес-компетенций, становящихся основой процесса саморазвития организации. Реализация бизнес-компетенций предполагает формирование специфических преимуществ, по от-

ношению к конкурентам отрасли, которые обеспечивают базовую основу добавленной стоимости (экономический аспект), устойчивость и адаптивность организации (организационный аспект), а также ее рост и развитие (стратегический аспект).

В современной экономической науке концепция бизнес-компетенций сосуществует с концепцией персональных компетенций, относящихся к должности. Исследование научной литературы показало, что под персональной компетенцией понимается, с одной стороны, способность сотрудника решать определённый класс профессиональных задач (личный аспект), с другой стороны, это формально описанные требования должности к качествам сотрудника (квалификационный аспект).

Авторская концепция понимания сущности компетенции предполагает объединение представленных подходов, уточнение структуры данной категории и системы взаимосвязей, формируемых между ее элементами. Сравнительный анализ научных источников позволил выделить в структуре компетенции три базовых подсистемы:

- квалификационные характеристики, включающие «знаниевые» характеристики (предметные, процедурные и ценностно-смысловые компоненты) и опыт (профессиональный, социальный и др.);
- личностные характеристики, включающие поведенческие и мотивационные аспекты личности;
- круг полномочий, выражающийся в наличии прав и ответственности, а также выделенных ресурсов под заданные правовые характеристики.

Заметим, что выделенные модули компетенций характеризуют их сущность как с поведенческой, так и квалификационной стороны, что предусматривает сбалансированность ее структуры, направленной на повышение гибкости во взаимодействии и развитии ее элементов. Нами разработана модель реализации интегрированного компетентного подхода, схематически она представлена на рисунке 1.

Модель компетенций формируется с целью реализации определенной трудовой функции, которая задает требования должности; изменение параметров целевой функции организации определяет изменение в том числе и трудовой функции, что находит свое воплощение в корректировке требований профессионального стандарта.

Формирование модели компетенций происходит в процессе интерпретации требований должности в терминах компетентного подхода. В этом случае компетенция рассматривается как способность работника действовать в соответствии со стандартом. Данный аспект характеризует проявление функционального подхода, поскольку основой построения модели компетенции является процесс описания задач и ожидаемых результатов. В целом, подход определяет на каком уровне и с каким качеством должна быть выполнена работа; при этом подход не учитывает, за счет каких факторов организации и характеристик личности работа была выполнена на заданном уровне. Личностный подход сосредоточен в большей степени на выявлении ресурсов и поведенческих характеристик работников, проявление которых определяет результативность трудовой функции.

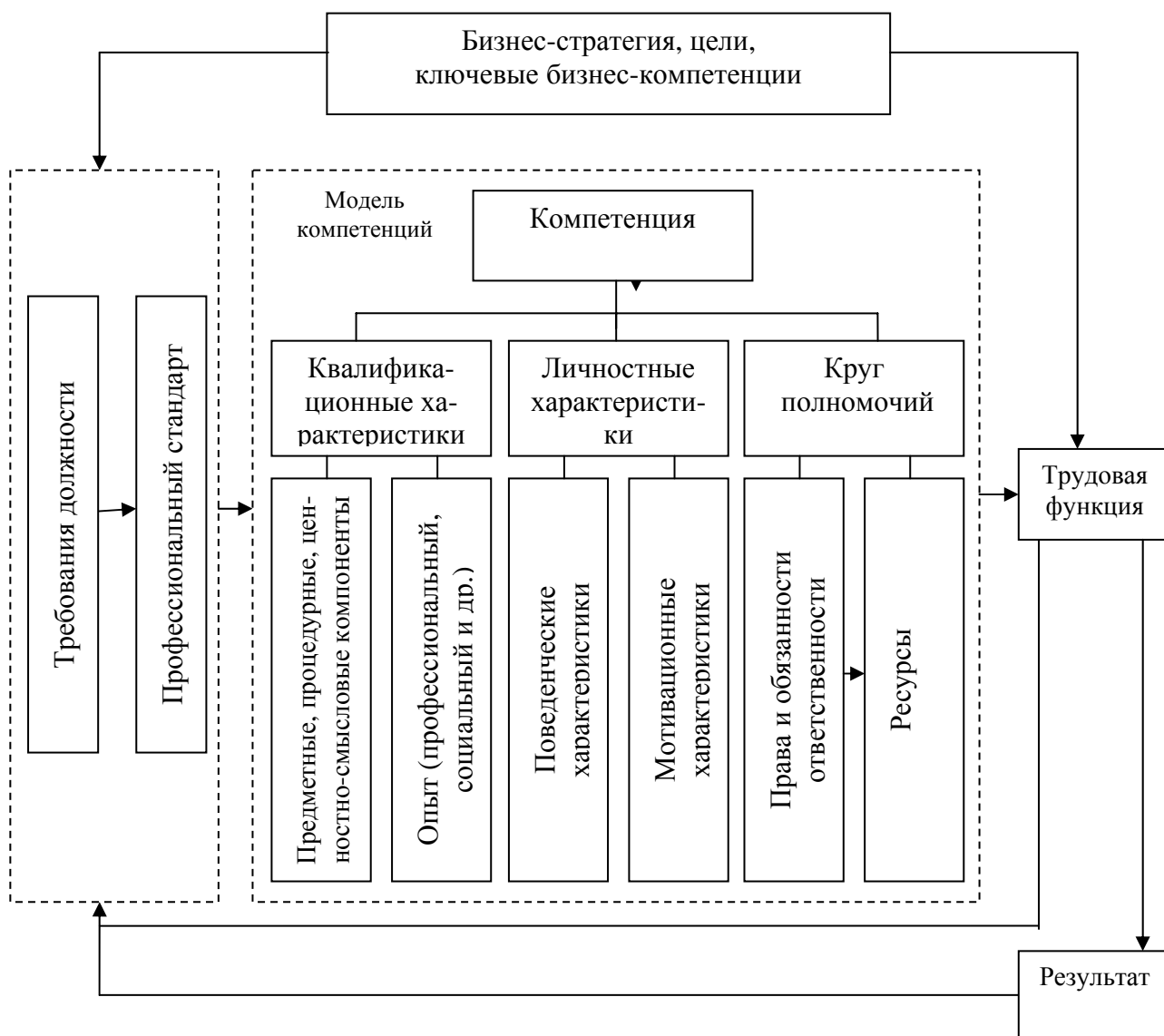


Рисунок 1 – Модель реализации интегрированного компетентностного подхода

Базовая управленческая функция контроля и оценки результата деятельности предполагает корректировку последствий и комплексный анализ факторов, определяющих эффективность деятельности. В конечном счете, корректирующие мероприятия направлены на изменение квалификационных требований, которые, в свою очередь, корректируют модель компетенций. Таким образом, процесс формирования компетенции носит циклический характер, предполагающий взаимообусловленность компетентностного модуля предприятия и блока, связанного с установлением профессиональных стандартов.

2. Обоснована необходимость координации и гармонизации процессов реализации стратегии организации и активизации человеческого капитала, что позволяет повысить эффективность использования человеческих ресурсов.

Парадигма управления, основанного на стратегии ключевых бизнес-компетенций и динамических возможностей, базируется на способности компании вырабатывать и развивать корпус стратегий, выстраивать стратегическую архитектуру, адекватно конкурировать за будущую отраслевую структуру. Лидерство компании как интегральная характеристика

способности ее элементов к борьбе в ключевых компетенциях строится на глобальном опережении конкурентов, максимуме знаний о перспективных состояниях внешней среды и рынка и накоплении необходимых ресурсов, развертывании их под конкретные цели и задачи. Процесс формирования и развития ключевых бизнес-компетенций должен быть гармонизирован и синхронизирован с процессом формулирования комплекса ключевых компетенций персонала. В рамках исследования данной проблематики, нами разработана модель реализации стратегии организации на основе ее потенциала (рис. 2), предполагающая внедрение концепции управления по целям в рамках адаптивных систем управления. При формировании модели мы выделили три принципиальных уровня, определяющих стадию декомпозиции и структурирования, исходя из стратегических посылок; а на каждом уровне рассмотрели базовые переменные, формирующие логику выделения уровня.

Общеорганизационный уровень носит характер идеологической и стратегической платформы организации, определяющей идейную основу и смысл ее существования, потенциал и резервы роста, направление и целевую функцию развития. Идеологическая конструкция организации включает миссию, видение, ценности, которые могут реализоваться в виде кредо, кодекса, декларации, приоритетов. Стратегия определяет образ действий организации, критерии качества и находит свое закрепление в системе целей, задач, функций, политик, процедур, протекающих в организации. Потенциал функционирования и развития организации, закрепленный в системе ключевых бизнес-компетенций, определяет конкурентные преимущества организации, комплекс динамических возможностей, обеспечивающих создание новых бизнес-компетенций, а также стратегическую архитектуру, представляющую собой стратегический план развертывания новых функциональностей и бизнес-компетенций. На данном уровне формулируется система KPI и BSC, оценка которых осуществляется по результатам деятельности организации в стратегической перспективе.

Элементы второго уровня носят процессуальный и функциональный характер, они формируют функционал организации на основе выстраивания организационной структуры и системы бизнес-процессов, а также инфраструктуру организации, определяющую организационную культуру, образ мышления и ценности персонала, комплекс требований должности, закрепленных в профилях должности. Элементы данного модуля определяют ключевые компетенции персонала и модели поведения, необходимые для успешной реализации стратегии организации. Функционал организации базируется на человеческом капитале организации, находящем воплощение в трудовых ресурсах, знаниях, инструментарии интеллектуального и управленческого труда, среде трудовой деятельности и обеспечивающем эффективное и рациональное функционирование «человеческого фактора» как производительного фактора развития.

Компетентностный модуль организации в нашей модели основан на системе ключевых компетенций персонала как центральных характеристик работников или требований к качествам работника, предъявляемых стратегией организации и требованиями должности. Таким образом, третий уровень носит индивидуально-личностный характер, который определяет активизацию потенциала личности, в соответствии с требованиями должности.

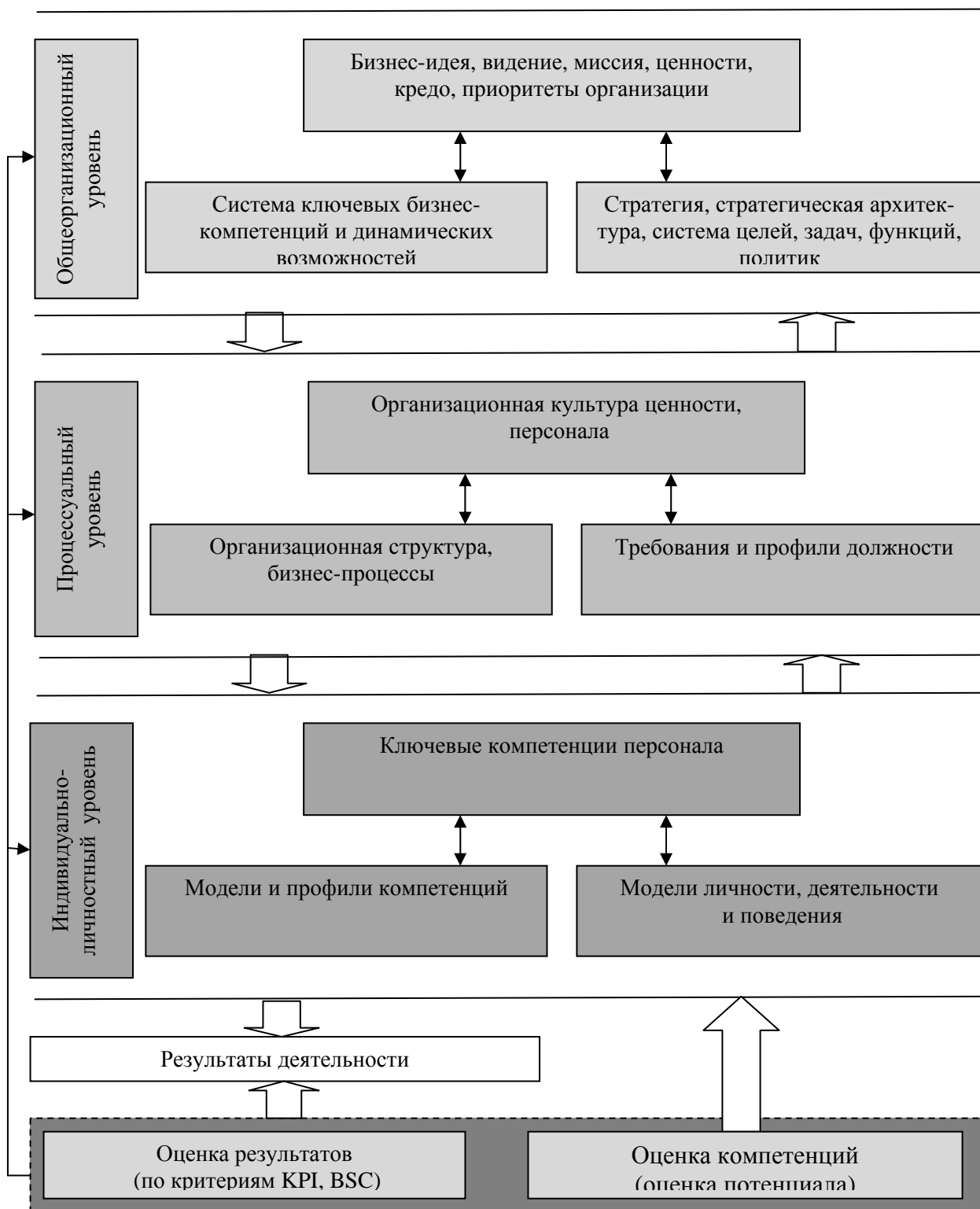


Рисунок 2 – Модель реализации стратегии организации на основе ее потенциала

Переход к третьему уровню предполагает последовательную дифференциацию человеческих ресурсов, предусматривающую, во-первых, разделение контингента работников на руководителей, специалистов, других служащих; во-вторых, горизонтальное разделение труда по сферам и видам деятельности; в-третьих, вертикальное разделение труда, формирование уровней управления; в-четвертых, реализацию принципа специализации и

запуск интеграционных механизмов. Базовая дифференциация предполагает приведение системы человеческих ресурсов в максимальное соответствие с высшей бизнес-стратегией, а углубленная – поэтапное разделение человеческих ресурсов по стратегической значимости, месту в цепочке создания ценности или месту в бизнес-процессе.

Принципиальная связь между бизнес-компетенциями и компетенциями персонала осуществляется посредством моделирования и оценки компетенций. Формирование дифференцированной системы ключевых компетенций персонала происходит в процессе декомпозиции исходных ключевых бизнес-компетенций, динамических возможностей и дифференцированной бизнес-стратегии. Гармонизация потенциалов предполагает не только декомпозицию «сверху», когда исходным пунктом являются ключевые бизнес-компетенции, но и формирование целевых установок организации, долгосрочных конкурентных преимуществ «снизу», на основе качественных характеристик человеческих ресурсов, компетенций ключевого персонала, то есть активизации человеческого капитала организации. Координация стратегических целей, потенциала организации и человеческого капитала компании приводит к необходимости реализации комплексной оценки не только эффективности деятельности организации и результативности человеческих ресурсов, но и потенциальных характеристик ключевого персонала, особенно руководителей организации. Вообще, современная система оценки предполагает как изучение соответствия сотрудника требованиям должности, так и выявление резервов повышения результативности, мотивационного потенциала, структуры потребностей и ценностно-смысловых конструктов личности, что позволяет сформировать обстановку доверия, условия динамичного и комплексного развития личности, ее самоактуализации.

Интегрированная компетентностная оценка, основанная на принципе согласованности и взаимозависимости личностного и функционального подходов предполагает обоюдную коррекцию требований должности, находящих закрепление в профессиональном стандарте, и модели компетенций, рассматриваемой в качестве комплекса необходимых компетенций, уровня их качественного и количественного проявлений. Иными словами, такой подход предусматривает соответствие профиля должности, выстраиваемого на основе предварительной оценки параметров должности, профилю компетенций, основанному на оценке компетенций. Оценка компетенций призвана выявить потенциал сотрудника, позволяющий решать поставленные задачи, демонстрировать необходимое поведение, осуществлять деятельность с достижением запланированного уровня результативности, в то время как оценка результативности нацелена на определение уровня реализации данного потенциала, эффективности использования способностей.

На основе согласования функционального и личностного аспектов компетентностного подхода разработана матрица «Потенциал – Результаты», позволяющая проводить как оценку кадрового соответствия работника занимаемой должности на основе результативности работника, так и его перспективности, что направлено на активизацию механизмов развития личности.

Необходимость реализации гармонизированной системы оценки нашла свое вопло-

щение в авторском подходе, предполагающем построение матрицы «Потенциал – Результаты» по итогам проведенных оценочных процедур (рис. 3). Матрица может быть использована при определении адресных перспектив и направлений работы, активизации мотивационных, обучающих или карьерных механизмов.

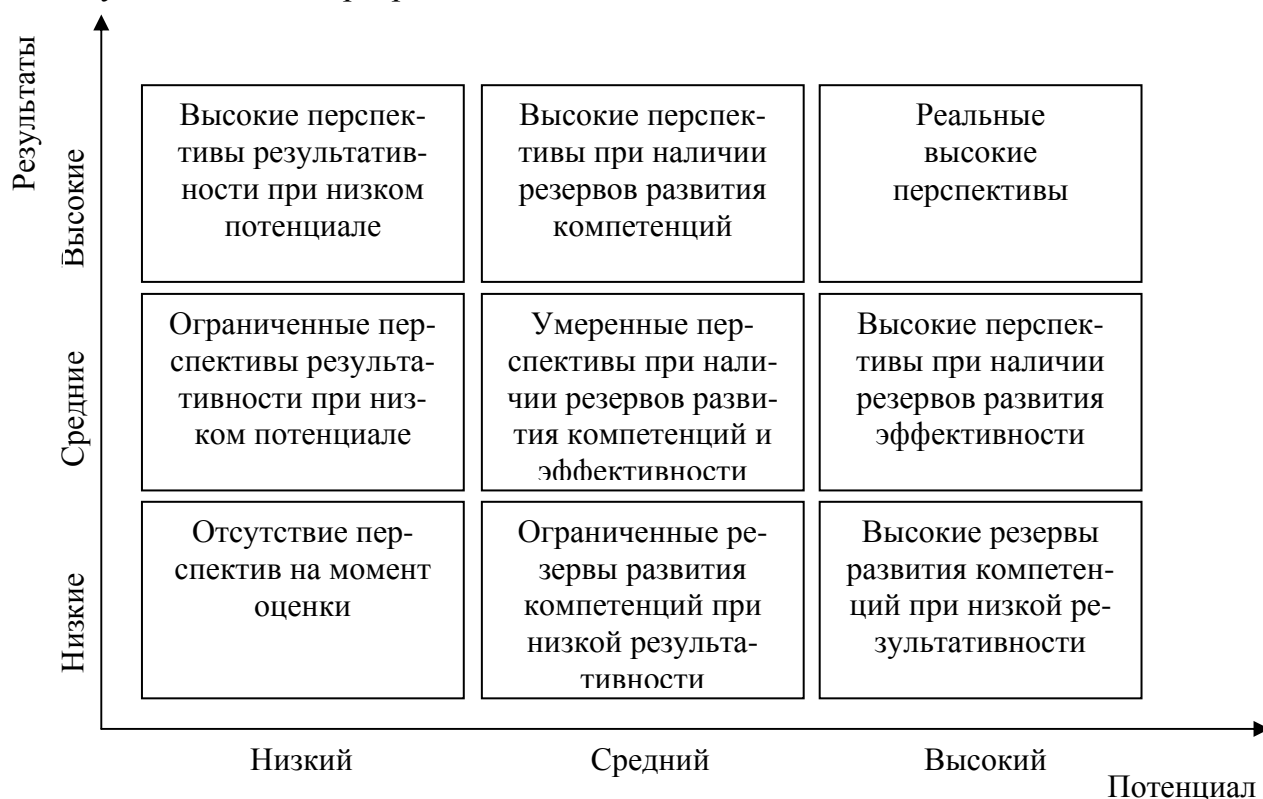


Рисунок 3 – Матрица «Потенциал – Результаты»

Матрица позволяет планировать профессионально-квалификационное продвижение для каждого квадранта. Высокие результаты по обоим группам показателей позволяют говорить о реализации вертикальной карьеры, тогда как высокие показатели по одной группе при средних значениях по другой указывают, с нашей точки зрения на возможность реализации горизонтальной карьеры на основе ротации между подразделениями, секторами бизнеса либо пространственной карьеры, связанной с территориальным фактором.

Попадание в остальные квадранты не позволяет говорить о возможностях карьерного развития. Однако проявление значений показателей на среднем уровне для обеих групп либо на высоком уровне по одной группе при низком уровне по другой предопределяет возможность планирования корректирующих воздействий в виде обучения или дополнительной мотивации. Обучение направлено на активизацию скрытого потенциала личности, формирование необходимых знаний, умений, навыков, способностей, приобретение опыта. Мотивационный вектор связан с профориентационной и профадаптационной работами, корректировкой ценностно-смысловых конструктов личности, созданием механизма заинтересованности в успехе и результате.

3. Разработана модель целенаправленной подготовки руководителя на основе формирования и развития ключевых компетенций (рис. 4), реализующая механизм

мониторинга профессионального становления личности и предполагающая формирование индивидуализированных образовательных траекторий, что позволяет учитывать специфику потенциала личности, реализовывать принципы контекстного образования и ориентировать образовательный процесс на повышение конкурентоспособности работников.

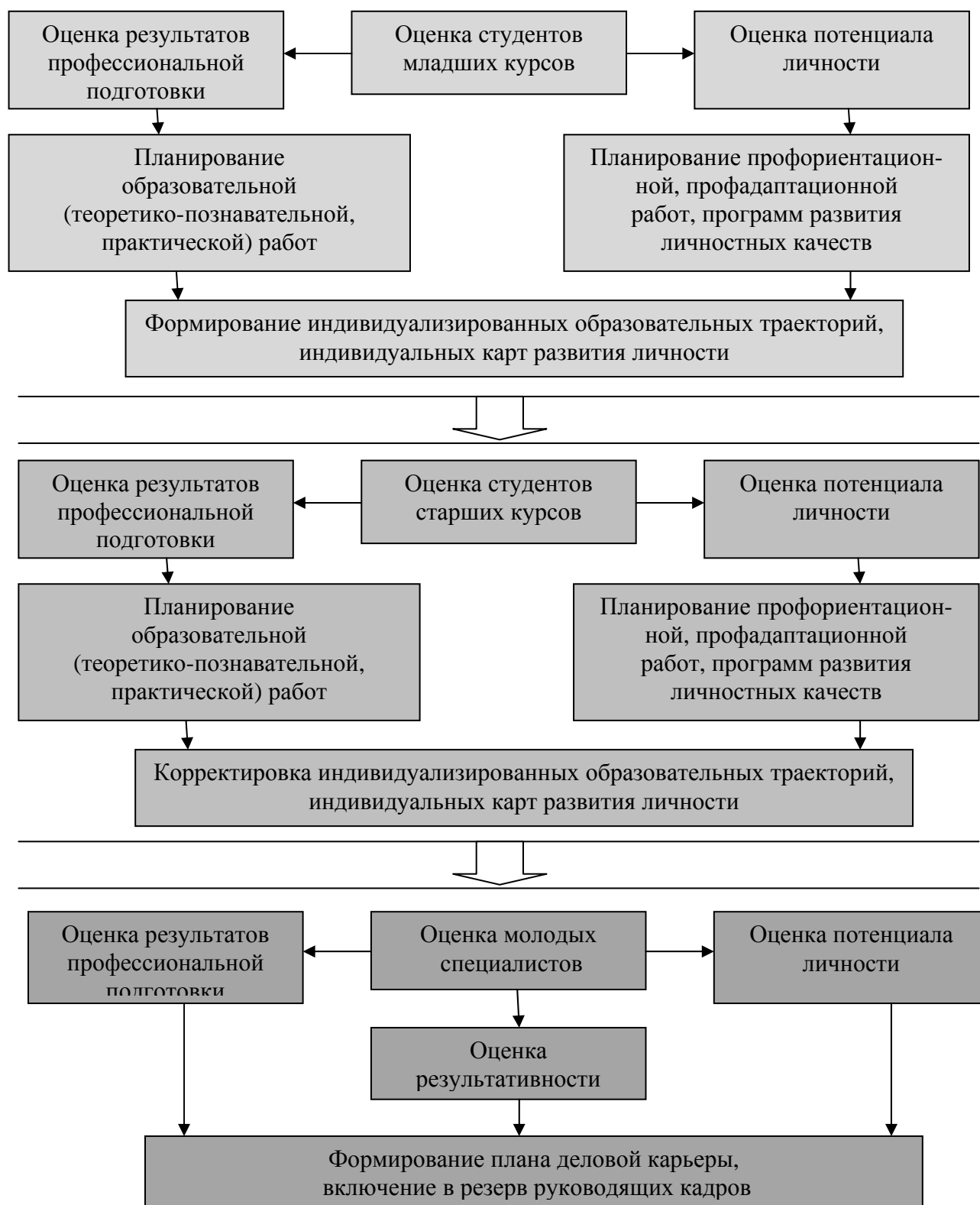


Рисунок 4 – Модель целенаправленной подготовки руководителя

Оценка студентов в нашей модели производится по двум направлениям. Во-первых, оценивается уровень профессиональной подготовки, включающей теоретико-познавательную подготовку (усвоение теоретико-методологических основ экономических, управленческих, инженерных дисциплин), и практическую подготовку (практико-исполнительская, практико-исследовательская, научно-исследовательская подготовка). Во-вторых, оценочным процедурам подвергаются компоненты и структуры личности, формирующие ее потенциал. Обобщенная оценка профессиональной подготовки предполагает планирование этапов образовательной деятельности, циклов образовательных программ и технологий, корректировку их содержания, интенсивности, длительности, комплексности, исходя из полученных результатов оценки. Полученные результаты оценки потенциала личности становятся основой для планирования профориентационной, профадаптационной работ, разработки программ развития личностных качеств. Таким образом, оценка профессиональной подготовки и оценка потенциала личности становятся исходными данными для разработки (на начальных этапах) и корректировки (на последующих этапах обучения) индивидуализированных образовательных траекторий, формирования индивидуальных карт развития личности, которые являются базовыми инструментами планирования и отслеживания динамики профессионального становления личности. Их взаимоувязка с системой требований должности, требований к специалистам и руководителям при включении в кадровый резерв обуславливает выработку единой системы профессионального отбора с последующим планированием карьеры, выдвижением в кадровый резерв.

Координация оценок реализует принцип контекстности образования, когда логика и содержание образовательного процесса подчиняются интересам будущей профессиональной деятельности. Система планирования карьеры должна, таким образом, быть конвертируемой в систему индивидуализированных образовательных технологий, индивидуальных карт развития личности, которые позволят начать целенаправленное предварительное планирование карьеры на этапе обучения в вузе.

Система оценки при этом должна строиться на принципе динамичности и фиксации принципиальных отклонений, то есть основой реализации оценочных процедур является мониторинг профессионального становления личности.

4. На основе уточненного и скорректированного перечня требований к руководителю современной транспортной организации разработана и апробирована авторская методика оценки потенциала руководителя, предусматривающая изучение структурных компонентов личности и интерпретацию показателей, характеризующих проявление изучаемых качеств в количественном измерении.

Авторская методика ориентирована на подготовку руководителей для структур ОАО «РЖД» транспортной отрасли в целом. Специфика выделения показателей, расстановка акцентов определяются обстоятельствами, приведенными в таблице 1. Выделенные особенности нашли воплощение при определении критических значений проявления личностных качеств, характеризующих соответствующую подсистему личности.

Таблица 1 – Особенности формирования системы показателей оценки
потенциала руководителей ОАО «РЖД»

Характеристика системы управления	Специфика оценки потенциала руководителя
Отраслевые особенности: необходимость обеспечения безопасности перевозочного процесса, надежности и бесперебойности функционирования транспортной системы, повышенная опасность	Высокий уровень ответственности, нормативности поведения, интернальности самоконтроля, дисциплины, исполнительности, психической устойчивости. Выбор методов и стилей управления, не всегда соответствующих современным тенденциям автономности, паритетности, гибкости
Ориентация на руководителей низового (оперативного) и среднего (тактического) управленческих уровней, т.к. планирование карьеры на ранних этапах связано именно с этими уровнями управления. Специфика деятельности руководителей высшего звена в расчет принималась, но при возникновении противоречий приоритет отдавался требованиям низового и среднего уровня	Сбалансированность оценки качеств, характеризующих отношение к риску, личную ответственность, самоконтроль, лидерский потенциал. Например, приоритет при проявлении качеств, характеризующих отношение к риску, был отдан среднему уровню, т.к. отношение к риску для жизни и здоровья являются более важной переменной для данных управленческих уровней, по сравнению с отношением к финансовым, материальным, хозяйственным, социальным рискам, характерных для высших уровней управления
Переход к адаптивным системам управления предприятием на основе саморазвивающейся и самообучающейся организации	Проявление лидерского потенциала личности, пластичности, высоких интеллектуальных способностей, системного стратегического мышления
Необходимость самоорганизации и саморазвития личности на современном предприятии	Повышенные требования к эмоционально-волевой сфере, самоконтролю личности, локусу контроля, самооценке
Вызовы факторов внешней среды, характеризующейся подвижностью, высокой степенью неопределенности, агрессивностью, сложностью	Повышенные требования к проявлению потенциала адаптивности личности, развитию активности и креативности, умению генерировать новые идеи, а также разрабатывать, принимать и реализовывать управленческие решения в нестандартных ситуациях

Изучение и анализ научной литературы по формированию профессионально ориентированной модели специалиста позволили выделить следующие подсистемы личности:

- межличностные отношения и взаимодействия, состоящий из подсистем второго уровня: количество и качество контактов; командная работа; лидерский потенциал (реализация руководящей позиции); эмпатические способности; терпимость; информационно-коммуникативные умения; управление конфликтной ситуацией;
- личная ответственность, включающая подсистемы: ответственность, связанная с обеспечением безопасности людей и производства; материальная, финансовая ответственность; разработка и принятие управленческих решений;
- отношение к риску, основанный на подсистемах: отношение к финансовым, материальным, хозяйственным, социальным рискам; позиция осторожности поведение в опасной ситуации (отношение к риску для жизни и здоровья);
- агрессивность поведения;
- пластичность;
- креативность, творческий потенциал;
- уровень волевого самоконтроля;

- интеллектуальный потенциал, уровень мышления;
- нормативно-ценностный потенциал.

Изучение специальной литературы позволило сформировать перечень психологических методик, используемых в качестве базового инструментария при оценке. Формирование методики комплексной оценки потенциала руководителя предполагает выработку критических нормативных значений по каждому показателю и определение «коридора», попадание в который свидетельствует об уровне проявления профессионально важных качеств. Мы выделили три уровня проявления искомых характеристик, определяющих профессиональную пригодность по различным подсистемам личности. Базовый уровень закрепляет минимально допустимые значения, которые свидетельствуют о наличии минимального потенциала по данному показателю. Проявление необходимого качества на данном уровне является необходимым, но чаще всего недостаточным. Однако при оценке личностного потенциала студента (особенно младших курсов), то проявление показателя на данном уровне можно считать достаточным, но при формировании последующих коррекционных мероприятий необходима активизация программ развития личности.

Интерпретация характеристики как принадлежащей к оптимальному уровню свидетельствует о выполнении условия проявления необходимости и достаточности выраженности оцениваемого показателя. Попадание в «коридор значений», формирующий данный уровень, указывает на полное соответствие потенциала личности предъявляемым к нему требованиям. Отметим, что возможно проявление значений на максимальном уровне, что также свидетельствует о полном соответствии личностного потенциала по оцениваемому параметру, но достижение высшей планки чаще всего не требуется. Достижение же максимальных результатов качества сразу по нескольким различным подсистемам личности в подавляющем числе случаев невозможно.

Изучение потенциала личности целесообразно проводить по группам сходных факторов либо по подсистемам личности, что позволит достичь большей конкретности, точности и валидности результата. С другой стороны, расчет частных оценок предполагает последующее формирование интегральных оценок.

Проведенное исследование включает в себя несколько направлений:

- исследование соответствий значений характеристик подсистем личности контингента студентов критическим нормативным значениям предлагаемой методики оценки потенциала личности руководителя;
- профориентационное и профадаптационное исследование контингента студентов;
- сравнительный анализ групповых личностных профилей контингента студентов и контингента руководителей по частным, интегральным и обобщенным показателям.

Контингент руководителей представляет собой руководителей линейного и функционального низового и среднего уровня, а также отдельного контингента руководителей и государственных служащих с высоким управленческим потенциалом. Групповой личностный профиль данного контингента составлен на основе исходных данных, полученных в ходе исследований В.А. Толочка, В.А. Бодрова.

В качестве контингента студентов были выбраны студенты ФГБОУ ВПО «УрГУПС» (Уральский государственный университет путей сообщения») в количестве 714 чел., проходившие обучение в период с 1998 по 2009 гг. и занявшие затем руководящие должности либо попавшие в резервы руководящих кадров различного уровня (преимущественно в структурах ОАО «РЖД»). В качестве исходных данных были использованы результаты оценки потенциала личности в рамках системы диагностики «Мониторинг», используемой в лаборатории мониторинга и профессионального становления личности специалиста ФГБОУ «УрГУПС». Таким образом, исследуемые студенты после окончания обучения в вузе и начала трудовой деятельности проявили необходимую результативность и высокий управленческий потенциал, что позволило им занять руководящую должность или быть зачисленными в резерв руководящих кадров. Данное обстоятельство позволило исследовать специфику соответствия группового потенциала и группового личностного профиля нормативным требованиям методики оценки потенциала и профилю должности, исходя из того, насколько реальные достижения и развитие личности руководителей соответствуют их личностному потенциалу, выявленному в процессе мониторинга профессионального становления личности.

Обработка полученной статистической информации осуществлялась при использовании следующих основных программных продуктов:

1. Автоматизированная система диагностики «Мониторинг», созданная на базе лаборатории мониторинга и профессионального становления личности специалиста университета, позволяющая производить обследование студентов и специалистов в рамках психологической, психофизиологической и личностной диагностики, профильной диагностики соответствия модели личности, экспертного опроса; формирование баз данных обследуемых контингентов; обработку результатов обследования; формирование выходных форм, предполагающих построение индивидуального и группового психологических профилей и портретов; сопоставление индивидуального профиля с моделью личности специалиста, определение степени их соответствия.

2. Программа обработки социологической информации «Vortex», разработанная Уральским региональным фондом социально-экономических и гуманитарных исследований и инноваций «Социум» и используемая для количественного анализа групп данных, качественного анализа признаков и переменных, расчета статистических показателей;

3. Программы статистической обработки данных, в том числе специализированные модули на базе приложений MS Excel, STADIA, STATISTICA и др.

Исследуемые студенты после окончания обучения в вузе и начала трудовой деятельности проявили необходимую результативность и высокий управленческий потенциал, был выявлен необходимый уровень кадрового соответствия, то есть соответствия профиля личности профилю руководящей должности. Данное обстоятельство позволило исследовать специфику соответствия группового потенциала и группового личностного профиля нормативным требованиям методики оценки потенциала и профилю должности.

Исследование профессионально важных характеристик и качеств личности, опреде-

ляющих потенциал личности, позволило сформулировать ряд выводов, связанных с корректировкой потенциала личности:

- необходимо повышать уровень самостоятельности (5,36 ст. при оптимальном уровне 6-8 ст.), самодостаточности (5,55 ст. при оптимальном уровне 6-8 ст.) неконформизма (5,55 ст. при оптимальном уровне 6-8 ст.), активности (6,01 ст. при оптимальном уровне 6-8 ст.) студентов, обеспечивая достижения состояния независимости личности;

- уровень подозрительности (6,45 ст. при оптимальном уровне 2-4 ст.), общей враждебности (4,04 ст. при оптимальном уровне 1-3 ст.), раздражимости (3,83 ст. при оптимальном уровне 1-3 ст.) должен уменьшаться в процессе профессионального становления;

- необходимы организация и координация воспитательных и развивающих работ по формированию чувства самодостаточности, адекватной самооценки личности при снижении уровня тревожности, стремлении к состоянию спокойной адекватности деятельности;

- значение группового профиля контингента студентов по обобщенному фактору MD (Самооценка), равное 5,89 ст., характеризует адекватный уровень самооценки.

Профориентационное исследование предполагало изучение показателей типа профессиональных предпочтений в области социальных отношений (6,25 ст. при оптимальном уровне 6-8 ст.), социальной ориентации личности (6,37 ст.), что указывает на общую сформированность представлений в области человеческих отношений, ориентации на работу в группе. Умения в сфере «Человек–Человек» и системах управления развиты на уровне выше среднего (6,62 ст.), но при этом показатели отношения к данной сфере деятельности (5,91 ст.) и ее предпочтения в сравнении с другими сферами (5,07 ст.) носят более низкий характер, что может свидетельствовать о недостаточной мотивации к работе в социально-экономических системах, несформированности предпочтений по сферам человеческой деятельности. Полимотивированный характер образовательного процесса предопределяет неустойчивость системы отношений и предпочтений к различным сферам профессиональной деятельности, что необходимо учитывать при формировании программ мотивации и профадаптации.

Оценка акцентуаций характера и личностных черт позволяет сделать вывод об отсутствии явных акцентуаций, являющихся противопоказаниями к управленческой работе. Выраженность значений по гипертимическому и демонстративному типам является положительным фактором, определяющим экстраверсивную направленность личности, наличие лидерского потенциала, организаторских способностей, пластичности и креативности личности.

В рамках экспериментального исследования нами также был проведен корреляционный анализ групповых личностных профилей контингента студентов и контингента руководителей по частным и интегральным показателям. В качестве инструментария кластерного анализа была использована методика многофакторного исследования личности Р.Б. Кеттелла (16PF, форма С), позволяющая исследовать не только проявление значений по отдельным (частным) факторам, но и рассчитать интегральные показатели, а также построить профиль личности для его дальнейшего сравнения с компетентностной моделью

руководителя. Мы провели компаративистский анализ группового профиля контингента студентов (714 чел.) и групповых профилей контингента руководителей ряда производственных, транспортных российских предприятий (350 чел.), а также государственных служащих, занимающих руководящие должности (196 чел.). Результаты построения групповых профилей представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительный анализ групповых личностных профилей студентов и руководителей (частные показатели)

Первичные факторы (16PF, форма С)	Средние значения по контингенту студентов, ст.	Средние значения по контингенту руководителей, ст.		
		линейных руководителей промышленных и транспортных предприятий	функциональных руководителей промышленных и транспортных предприятий	руководителей с высоким потенциалом (в том числе госструктур)
Общительность («А»)	6,6	5,6	6,2	7,4
Интеллект («В»)	6,6	6,4	6,0	7,5
Эмоциональная стабильность («С»)	7,2	6,5	6,7	7,1
Доминантность («Е»)	7,3	6,6	5,7	5,9
Беспечность («F»)	6,1	4,9	4,9	4,6
Социальная доминантность («G»)	6,3	7,2	6,4	6,6
Смелость («Н»)	6,5	5,5	5,8	7,6
Чувствительность («I»)	4,8	4,3	5,7	6,2
Подозрительность («L»)	6,5	6,1	4,2	5,5
Мечтательность («М»)	4,2	6,2	4,3	5,8
Дипломатичность («N»)	6,5	5,1	5,3	7,1
Спокойная адекватность («О»)	4,4	5,7	4,6	4,4
Радикализм («Q1»)	5,6	5,7	6,3	5,8
Самодостаточность («Q2»)	5,5	5,9	6,5	5,8
Самоконтроль («Q3»)	7,1	7,0	7,3	8,1
Напряженность («Q4»)	4,1	4,6	5,3	3,7

В рамках методики предусмотрена возможность расчета интегральных показателей – вторичных факторов, которые учитывают вес и соотношение первичных факторов, отражая обобщенные личностные качества. Это факторы $F1$ (Тревожность), $F2$ (Экстраверсия), $F3$ (Динамическая стабильность), $F4$ (Независимость). Так, для руководителей с заявленным высоким потенциалом значения данных показателей составили:

$$F1 = \frac{(38 + 2I + 3O + 4Q4) - (2C + 2H + 2Q3)}{10} = 3,1, \quad (1)$$

$$F2 = \frac{(2A + 3E + 4F + 5H) - (2Q2 + 1I)}{10} = 6,6, \quad (2)$$

$$F3 = \frac{(77 + 2C + 2E + 2F + 2N) - (4A + 6I + 2M)}{10} = 4,8, \quad (3)$$

$$F4 = \frac{(4E + 3M + 4Q1 + 4Q2) - (3A + 2C)}{10} = 5,1. \quad (4)$$

Аналогично были рассчитаны значения для контингентов линейных и функциональных руководителей промышленных и транспортных предприятий. Групповые личностные профили, построенные на основе оценки интегральных показателей, приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнительный анализ групповых личностных профилей студентов и руководителей (интегральные показатели)

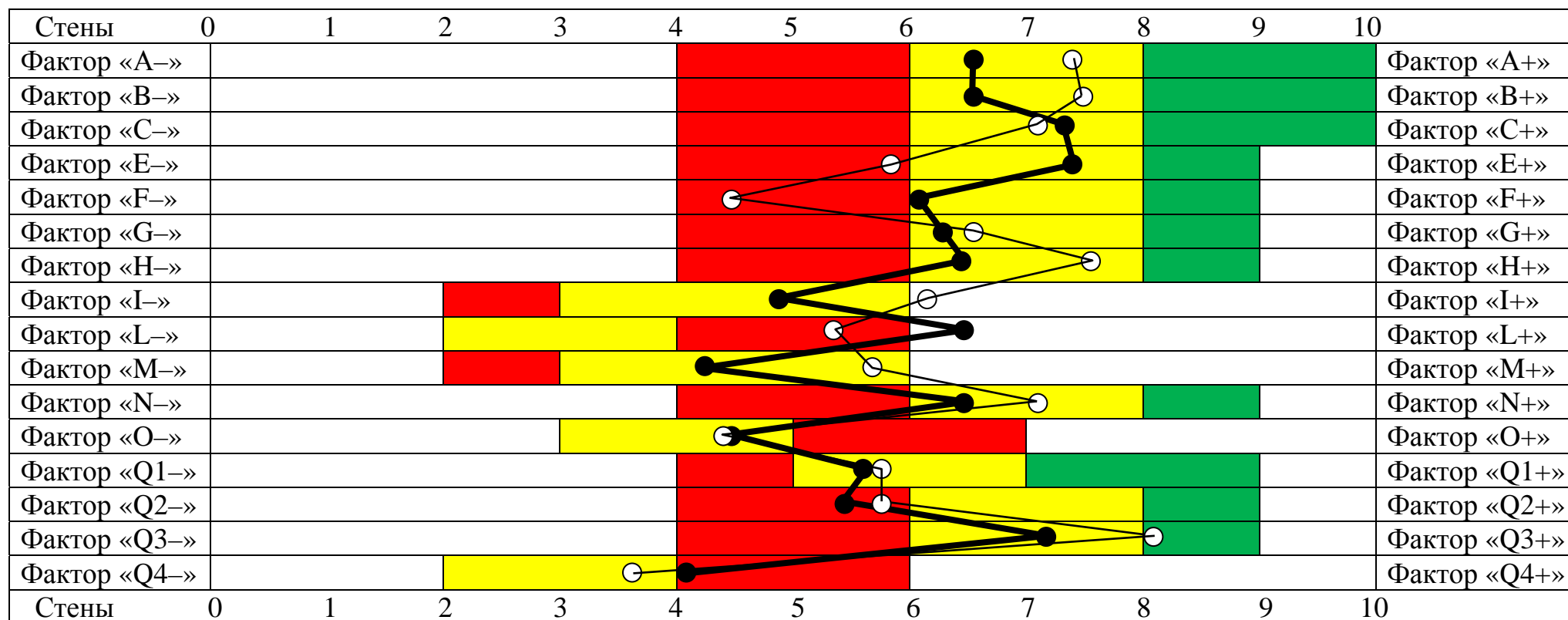
Факторы второго порядка (16PF, форма С)	Средние значения по контингенту студентов, ст.	Средние значения по контингенту руководителей, ст.		
		линейных руководителей промышленных и транспортных предприятий	функциональных руководителей промышленных и транспортных предприятий	руководителей с высоким потенциалом (в т.чел. госструктур)
Тревожность («F1»)	3,6	4,8	4,2	3,1
Экстраверсия («F2»)	6,5	5,5	5,4	6,6
Динамическая стабильность («F3»)	6,1	6,3	5,5	4,8
Независимость («F4»)	5,4	6,2	5,5	5,1

На рисунке 6 приведены групповые профили контингентов студентов и руководителей (с высоким потенциалом) по группе частных факторов в соответствии с разработанной трехуровневой системой проявления искомых характеристик, а на рисунке 7 – по группе интегральных показателей.

Схематическое представление позволяет наглядно рассмотреть степень соответствия личностных профилей. Отметим, что подавляющее число факторов попадает в область значений, характеризующих базовый и оптимальный уровни проявления характеристик.

Выявлена высокая корреляция группового личностного профиля контингента студентов с профилем контингента руководителей с высоким потенциалом (коэффициент корреляции, равен 0,69 ($p < 0,005$)), что свидетельствует о возможности и перспективности применения представленной методики в практике современных транспортных предприятий.

При этом три характеристики, одна из которых интегральная, проявлены на базовом уровне (факторы «Q2+» – Самодостаточность, «Q4–» – Напряженность, «F4+» – Независимость), а показатель «L–» (Подозрительность) – на излишне высоком уровне. Отметим также, что значения показателей «С+» (Эмоциональная стабильность), «Е+» (Доминантность), «F+» (Беспечность) «М–» (Мечтательность) и «О–» (Спокойная адекватность), что составляет 25% от общего числа показателей, проявлены на равном или лучшем уровне, по сравнению с групповым профилем контингента руководителя.



Условные обозначения:

Уровень проявления параметра

- базовый;
- оптимальный;
- максимальный.

Групповой личностный профиль

- контингента студентов;
- контингента руководителей с высоким потенциалом.

Рисунок 6 – Сравнительный анализ групповых личностных профилей контингентов студентов и руководителей с высоким потенциалом (по частным факторам)

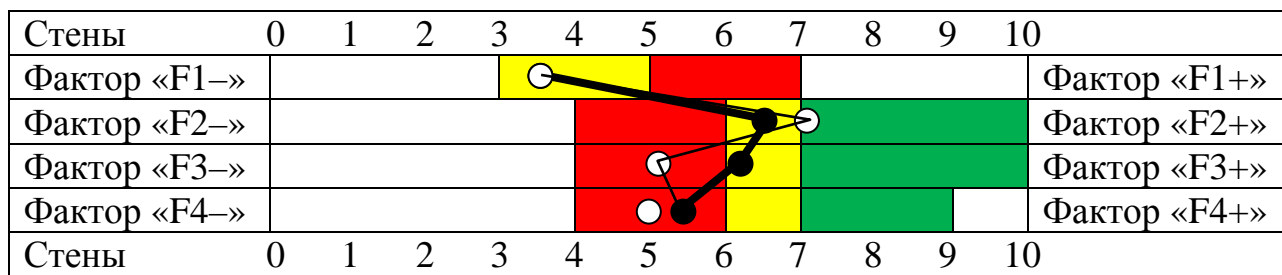


Рисунок 7 – Сравнительный анализ групповых личностных профилей контингентов студентов и руководителей с высоким потенциалом (по интегральным факторам)

В таблице 4 приведены результаты корреляционного анализа групповых личностных профилей контингентов студентов и руководителей.

Таблица 4 – Корреляционный анализ групповых личностных профилей контингентов студентов и руководителей

Группа факторов	Коэффициент корреляции между групповыми личностными профилями контингента студентов и контингентов руководителей		
	линейных руководителей промышленных и транспортных предприятий	функциональных руководителей промышленных и транспортных предприятий	руководителей с высоким потенциалом (в том числе госструктур)
Частные факторы	0,52 ($p < 0,025$)	0,50 ($p < 0,025$)	0,68 ($p < 0,025$)
Интегральные и частные факторы	0,53 ($p < 0,01$)	0,54 ($p < 0,01$)	0,69 ($p < 0,005$)

Коэффициент корреляции, равный 0,69 ($p < 0,005$) позволяет сделать вывод о высокой сходимости результатов сравнительного и корреляционного анализа как по группе частных факторов, так и по обобщенным и интегральным показателям.

Полученные результаты можно интерпретировать с позиции построения матрицы «Потенциал – Результаты». Проведенный анализ позволяет отнести исследуемый контингент к квадранту, характеризующемуся высокой результативностью, устойчивым личностным потенциалом и средним уровнем мотивационных характеристик. Отсутствие четко выраженных отношений и предпочтений свидетельствуют о незавершенном характере профессионального становления личности. Решение данных проблем должно быть предусмотрено в рамках планирования профориентационной и профадаптационной работ.

Проведенный анализ позволил подтвердить гипотезу исследования и показать, что методика, основанная на формировании и развитии ключевых компетенций, позволяет:

1) производить комплексную оценку профессионально важных качеств личности, интерпретированных в соответствии с требованиями интегрального компетентностного подхода, по укрупненным подсистемам или сферам личности;

2) выстраивать детализированный и укрупненный профиль личности руководителя транспортной отрасли;

3) производить анализ соответствия данного профиля профилю компетенций и профилю должности;

4) формировать систему рейтинговой оценки на основе сравнения профилей работников.

Интерпретация результатов диагностики предусматривает как качественную форму их представления, так и формализованную оценку.

Методика носит универсальный характер и может быть использована для оценки результативности и потенциала личности как в образовательных учреждениях, так и в других организациях с учетом специфики их деятельности.

СПИСОК ОСНОВНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монография:

Гусев А. А. Теоретико-методологические и организационно-методические аспекты подготовки руководителей на основе предварительной оценки их компетенций в процессе обучения: монография [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. – 176 с.

Статьи в рецензируемых научных журналах, определенных ВАК:

1. Гусев А. А. Построение комплексной модели деятельности руководителя [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Экономика железных дорог. – М.: 2011. – № 2. – С. 80-92.

2. Гусев А. А. Формирование комплексной модели руководителя организации [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Вестник Государственного университета управления. – М.: Издательский дом ГУУ, 2011. – №2. – С. 190-195.

3. Гусев А. А. Методические особенности компетентностной оценки соответствия руководителей транспортной отрасли требованиям должности [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Экономика железных дорог. – М.: 2013. – № 6. – С. 44-56.

Статьи в других изданиях:

4. Гусев А. А. Управление портфелем диверсифицированной компании [Текст] / Е. А. Куликова, А. А. Гусев // Молодые ученые – транспорту – 2009: сб. науч. тр. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2009. – Ч. 3. – С. 149-154.

5. Гусев А. А. Подготовка менеджеров нового типа для ОАО «РЖД» на основе компетентностного подхода [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Качество и полезность в экономической теории и практике: сб. матер. V Междунар. науч.-практич. конф. – Новосибирск: НГУЭУ, 2010. – С. 73-79.

6. Гусев А. А. Модель подготовки руководителей в процессе обучения на основе компетентностного подхода [Текст] / А. А. Гусев // Развитие внутрироссийской мобильности научных и научно-педагогических кадров на базе ведущих научно-образовательных центров в области социально-гуманитарных наук: сб. матер. Всерос. конференции с элементами научной школы для молодежи. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2010. – С. 137-141.

7. Гусев А. А. Программное обеспечение оценки компетенций руководителей и спе-

циалистов [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Развитие информационных технологий и их значение для модернизации социально-экономической системы: сб. матер. Междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: Академия бизнеса, 2011. – С. 129-131.

8. Гусев А. А. Формирование ключевых компетенций руководителей и специалистов корпорации ОАО «РЖД» в условиях перехода к адаптивным системам управления [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Транспорт XXI века: Исследования, инновации, инфраструктура: Сб. матер. Междунар. научн.-практ. конференции. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2011. – Т. 1. – С. 516–522.

9. Гусев А. А. Ребрендинг Транссиба как средство развития транспортной отрасли в рамках Урала и России [Текст] / Н. И. Моргунов, А. А. Гусев // Транспорт XXI века: Исследования, инновации, инфраструктура: Сб. матер. Междунар. научн.-практ. конференции. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2011. – Т. 2. – С. 292–299.

10. Гусев А. А. Формирование взаимодействия персональных компетенций с системой ключевых бизнес-компетенций [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Профессиональное образование — не на всю жизнь, а через всю жизнь: Сб. матер. Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2011. – С. 51–63.

11. Гусев А. А. Организационно-методические особенности профессиональной подготовки руководителей транспортной отрасли [Текст] / В. С. Паршина, А. А. Гусев // Инновационный транспорт. – №5 (6). – 2012. – С. 44–52.

12. Гусев А. А. Проблема формирования адаптивных систем управления в условиях перехода к шестому технологическому укладу [Текст] / А. А. Гусев // Вестник УрГУПС. – Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2013. – № 2. – С. 94-103.

620034, г. Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66
Издательство УрГУПС

Бумага офсетная
Тираж 100 экз.

Подписано в печать 18.11.2013
Формат 60x84 1/16

Усл. печ. л. 1,5
Заказ №